

ANALISIS MOTIVASI PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN MAMUJU UTARA

M. Taqdir Aripin

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

Objective to analyze motivation office worker Community Empowerment Board and Village Government of North Mamuju regency. This type of research is qualitative. The method used is the collection of the data include: interviews, direct observation, and Documentation. Based on the research results Analysis Motivation Employees At Community Empowerment Board and Village Government Mamuju Utara The better, because in view of the employees are already motivated to work properly serve the public because the existence of a desire to meet their needs achievers to gain recognition both from employers or fellow colleagues and daeri inside peagawai itself. Similarly, the indicators The need to actualize themselves, some employees are motivated to work and gain knowledge to get a job promotion higher reversed his service as a public servant, but for the majority of employees need to be social not a motivation to improve performance, as well as the need for physiology and the need for security , has been running well because so long cooperative relationship has been harmonized to achieve tujuan along with an increase in quality of public services.

Keywords: *Work Motivation, Self-actualization, Respect, Social Security is n, Physiology*

Sejalan dengan bergesernya paradigma yang mengacu pada konteks pelaksanaan otonomi daerah, dimana setiap kegiatan yang ada di sebuah lembaga atau instansi akan memiliki kenaikan volume pekerjaan yang menuntut kesiapan dan kemampuan sumber daya manusia atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi, oleh karena itu perlu pemberian motivasi secara berkelanjutan, agar sumber daya pegawai dapat berhasil guna dan beradaya guna terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pegawai merupakan bagian terpenting untuk menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam suatu lembaga atau instansi, dimana keberadaannya menempati posisi utama dan sangat strategis dalam konsultasi penyelenggaraan suatu kegiatan.

Untuk mempelajari tingkat motivasi pegawai, dapat dikembangkan dari berbagai cara agar manusia bisa di integrasikan secara

aktif kedalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat, maka pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya aparatur pemerintah, agar lebih andal, professional, efektif dan efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat terhadap dinamika proses perubahan lingkungan.

Heidjrachman & Suad Husnan (1990:13) berpendapat bahwa manusia bukan hanya mengkonsumir atau menggunakan produk yang dihasilkan organisasi-organisasi, tetapi mereka

juga merupakan bagian utama dalam proses input menjadi output, manusia juga menjadi komponen utama dalam organisasi.

Pendapat tersebut diatas, maka pegawai perlu dimotivasi untuk meningkatkan kemampuannya. Salah satu bentuk upaya adalah mengarahkan, mengatur dengan baik agar dapat memperoleh tenaga-tenaga yang cocok dengan pekerjaan yang digelutinya. Konsep ini tercermin dalam UU

N0.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yang ditetapkan sebagai sasaran pembangunan, yakni: Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Pemerintah wajib melakukan pembinaan yang berupa pemberian pedoman seperti perencanaan dan pengembangan kualitas sumber daya pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif

Keberadaan sumber daya pegawai, disini nampak terlihat bahwa berhasilnya suatu organisasi tergantung sejauh mana tingkat motivasi pegawai tersebut untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, oleh karena itu perlu perhatian serius bagi pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk dianalisis dan dikembangkan dengan cara memberi motivasi baik dari segi pemanfaatan waktu, tenaga, dan kemampuannya yang benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu, karena setiap organisasi atau lembaga didirikan memiliki tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah motivasi kerja dari pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, kelompok dan individu. Jadi kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah motivasi yang didukung oleh kemampuan.

Wexly & Yulk dalam Harbani Pasolong (2008:140) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku. Sudarwan Danim (2004:12) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung memiliki motivasi yang rendah.

Menurut Mc. Afee & Poffenberger (1982), ada beberapa cara untuk dapat

meningkatkan produktivitas pegawai, yaitu melalui 7 (tujuh) cara yaitu sebagai berikut :

1. Menggunakan positive reinforcement dan shaping.
2. Menggunakan pendisiplinan dan penghukuman yang efektif.
3. Memperlakukan karyawan secara adil.
4. Memuaskan kebutuhan para karyawan.
5. Mendefenisikan tugas kerja.
6. Merekstrukturisasi jabatan.
7. Mendasarkan penghargaan atas kinerja.

Pendapat diatas memberikan pandangan bahwa sumberdaya manusia itu penting tidak hanya karena manusia memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai tujuan organisasi, tetapi juga karena manusia memang sudah sepantasnya mendapatkan perlakuan yang wajar dan di perlakukan secara adil. Rasa ketidak adilan diantara para pegawai akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka, ketidak hadiran (absenteeism), motivasi kerja rendah, tidak adanya perhatian terhadap kualitas kerja, kurangnya komitmen, dan bahkan sabotase dapat menjadi akibatnya. Sikap dan perilaku ini mempengaruhi biaya, produktivitas dan laba organisasi secara negatif. Dengan demikian perlakuan yang adil dalam hubungan kepegawaian secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja dengan mengerjakan pekerjaan secara efektif dan fisiensi.

Dengan keadaan tersebut, maka perubahan sikap sumber daya pegawai yang dikehendaki Masyarakat dewasa ini memerlukan proses untuk membantu mempercepat perubahan sikap dari sumber daya Pegawai Negeri Sipil, maka peranan memotivasi Pegawai untuk bekerja sangat membantu proses percepatan perubahan sikap kearah terwujudnya paradigma baru tersebut.

Manusia sebagai Penggerak organisasi,dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya sumber

daya manusia. Sehingga hamper disetiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya manusia.

Keputusan dalam pelayanan masyarakat adalah kunci keberhasilan dalam berbagai usaha dan kegiatan yang bersifat jasa. Peranannya akan lebih besar dan bersifat menentukan dalam kegiatan-kegiatan jasa di Masyarakat dan terdapat persaingan dalam usaha merebut pasaran. masalah pelayanan tidak kalah pentingnya, bahkan peranannya lebih besar karena menyangkut kepentingan umum atau kepentingan rakyat secara keseluruhan. Karena pelayanan Masyarakat melibatkan seluruh Sumber Daya Pegawai, maka pelayanan makin meningkat kedudukannya di mata Masyarakat karena merupakan suatu hak, yaitu hak atas pelayanan.

Akan tetapi hak Masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang memuaskan dari Pemerintah terasa belum dapat memenuhi harapan semua pihak. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja sehingga kualitas pelayanan tidak pernah tercapai. Jika para pegawai telah berorientasi pada pelayanan masyarakat, maka akan tercipta dinamika Pelayanan yang maksimal.

Prestasi kerja Sumber Daya Pegawai pada lembaga Pemerintah kita ini dapat lebih ditingkatkan lagi jika pengelolaan dan pengembangannya dilaksanakan secara terarah dan sesuai dengan strategi Pemerintahan Daerah. Strategi kinerja Sumber Daya Pegawai Kantor pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Mamuju Utara, jika dikembangkan secara maksimal akan membawa kearah yang lebih unggul baik dalam hal persaingan pelayanan pada berbagai lini.

Motivasi Pegawai Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan

Desa yang handal dan baik dapat dicapai jika pegawai tersebut selalu dimotivasi secara terus-menerus, agar produktifitas pegawai kantor pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa terus meningkat, melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir serta pengelolaan keahlian dan keterampilan, peningkatan pengetahuan terhadap pekerjaan, agar tercapai profesionalisme dalam bekerja sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat maksimal.

Sehubungan dengan hal diatas dalam menyikapi agenda reformasi Pemerintah secara menyeluruh, maka salah satu aspek yang perlu segera dilakukan penataan yang berkaitan dengan peningkatan sistem pelayanan umum adalah pemberian motivasi kerja. Untuk menunjang dan mengimplementasikan sistem pelayanan umum secara prima kepada Masyarakat, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas Sumber Daya Pegawai Kantor pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Mamuju Utara, sarana dan prasarana serta perangkat pelayanan umum secara terarah, terpadu, dan terkoordinasi sehingga dapat mendorong atau memotivasi pegawai kantor pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa dalam melakukan pelayanan yang baik kepada Masyarakat.

Berkaitan dengan tuntutan Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang dititik beratkan pada Daerah Kabupaten dan Kota, maka Pemerintah Daerah wajib mempersiapkan perangkat kelembagaan dan sumber daya yang lebih handal, berkualitas serta adanya deregulasi kebijakan-kebijakan dibidang pelayanan umum.

Sesuai hasil observasi awal peneliti di kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Mamuju Utara, ada fenomena yang perlu dicermati mengenai rendahnya motivasi kerja sebahagian pegawai pada kantor badan

pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa. hal ini biasa dilihat dengan adanya sebahagian pegawai yang hanya datang duduk dan menunggu waktu untuk istirahat persoalan yang mendasar adalah masih perlunya sistem motivasi kerja mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pihak manajemen organisasi tersebut, seperti penghargaan terhadap kinerja pegawai, pemberian tanggungjawab dari atasan kepada pegawai, melakukan pengembangan kemampuan pegawai, keterlibatan para pegawai dalam pengambilan keputusan, dan kesempatan pegawai dalam hal promosi pegawai, karena semua itu sangat menentukan dan berdampak pada peningkatan kinerja dan prestasi pegawai serta pencapaian tujuan organisasi sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan semakin cenderung mendorong peningkatan produktifitas dan prestasi pegawai yang terdapat pada lembaga ini kearah yang lebih baik khususnya dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu kerja, kerja sama. Sebaliknya, jika pegawai tidak mendapatkan motivasi yang baik dari pimpinan akan menyebabkan kecenderungan produktifitas dan prestasi kerja pegawai akan statis atau bahkan menurun.

Berdasar atas uraian latar belakang diatas, maka ditetapkan judul "*Analisis Motivasi Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Mamuju Utara*"

METODE

Jenis penelitian ini adalah desain kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian berada di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kabupaten Mamuju Utara kemudian teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dan studi lapangan yang terbagi dalam dua bagian yaitu melalui observasi dan wawancara. informan dalam penelitian ini berjumlah 5 Orang yakni ditentukan dengan cara

pruposive, Subyek penelitian yang dipilih adalah informan pegawai yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Mamuju Utara. Teknik analisis data digunakan triangulasi yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi adalah sebuah bentuk dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi dalam diri setiap aparatur di Kantor BPPMD Kabupaten Mamuju Utara sehingga mendorong dirinya memberikan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan instansi berdasarkan visi dan misi yang ada sejalan dengan apa yang dikehendaknya. Kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologi yang ada dalam diri setiap aparatur pemerintah di Kantor BPPMD Kabupaten Mamuju Utara merupakan akumulasi dari berbagai dorongan yang bersumber dari dalam diri individu setiap pegawai sebagai sumber motivasi utama dalam dirinya untuk menjalankan tugas di kantor Badan Pemberdayan Masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada Kantor Badan pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Mamuju Utara, ditemukan bukti adanya beragam faktor kebutuhan yang menjadi sumber motivasi utama pada diri setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Beragam dorongan tersebut *Physiological Need* (Kebutuhan fisiologis), *Safety dan Security Need* (keamanan dan keselamatan, *Affiliation or Acceptance Need* (kebutuhan sosial) , *Esteen Need* (kebutuhan penghargaan) dan *Self Actualization*, yaitu: kebutuhan akan aktualisasi diri). Hal ini sebagai mana yang di kemukakan oleh Abraham Moslow dalam Mangkunegara (2005:63)

Kebutuhan Fisiologi (Physiologi Need).

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar dan sangat penting untuk bertahan hidup. Diantaranya adalah kebutuhan udara, air, makanan, tidur, dll. Maslow percaya bahwa kebutuhan fisiologis sangat penting dan naluriah di dalam hierarki kebutuhan karena kebutuhan yang lain menjadi sekunder sampai kebutuhan ini terpenuhi. Kebutuhan ini dinamakan juga basic needs yang jika tidak terpenuhi dalam keadaan yang sangat ekstrim maka manusia yang bersangkutan kehilangan kendali atas perilakunya sendiri karena seluruh kapasitas manusia tersebut dikerahkan dan dipusatkan hanya untuk memenuhi kebutuhan dasarnya itu.

Pernyataan bahwa kebutuhan makan dan minum merupakan hal yang paling mendasar dalam kehidupan manusia, karna kebutuhan ini adaah kebutuhan dasar dari setiap makhluk hidup, tergantung manusia tersebut merasa cukup atau tidak nya pada kebutuhan primer. Hal ini dikemukakan oleh informan, baik di kalangan informan yang mempunyai pangkat tertinggi hingga staff, dimana pemenuhan kebutuhan fisiologi ini dijadikan sebagai salah satu sumber motivasi kerja karena mampu mendorong pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin di karnakan kebutuhan kebutuhan akan makan dan minummerupakan kebutuhan setiap manusia untuk kelangsungan hidup Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Sarjan.S.Sos pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupatern Mamuju Utara, sebagai berikut:

"Setiap orang membuntuhkan makan dan minum sebagai kebutuhan dasar, sehingga seorang pegawai patutnya bekerja untuk memmenuhi kebutuhan akan makan dan minumannya sesuai kebutuhan keluarga, pada aturan PNS sendiri sudah di atur tentang pendapatan PNS sesuai golongna dan jabatan sehingga kebutuhan akan pangan tergantung konsumtif atau tidaknya

manusia tersebut dalam memenuhi kebutuhan dasar nya tersebut". (Wawancara, 2 November 2015).

Hasil dari wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut di atas, menunjukkan bahwa informan penelitian menilai bahwa setiap pegawai sangat membutuhkan kebutuhan makan dan minum sebagai kebutuhan dasar, karna kebutuhan akan makan dan minum setiap pegawai berbeda, kebutuhan ini juga di dasari untuk memenuhi kebutuhan dasar keluarga, anak dan istri ataupun family yang menjadi beban tanggung jawab sehingga untuk memenuhi kebutuhan tersebut pegawai harus punya semangat kerja yang tinggi untuk dapat untuk meningkatkan pendapatannya .

Sesuai dengan hasil wawancara di atas, maka dalam pandangan penulis pemenuhan kebutuhan untuk Fisiologi menjadi sesuatu hal yang penting sebagai sumber motivasi kerja disebabkan karena dengan adanya kebutuhan dasar yang harus di penuhi hal ini merupakan dorongan dari dalam, maka pegawai yang bersangkutan akan terus termotivasi untuk meningkatkan pendapatannya dengan menambah jam kerja, yang dimilkinya untuk bekerja secara kreativitas, penuh ekspresi serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas yang merupakan dorongan dari dalam diri pegawai. Dengan demikian, ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh H.Arfa Lasibe.S.sos (Kepala Badan) pada Kantor badan Pemberdayaan masyarakat Kabupatern Mamuju Utara, sebagai berikut:

"Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar sangat penting karna di dasari oleh tanggung jawab kepada keluarga, sehingga dengan dorongan keluarga pegawai tersebut dapat meningkatkan semangat kerja nya". (Wawancara, H.Arfa lasibe,S.Sos).

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut di atas,

menggambarkan bahwa kebutuhan dasar manusia menjadi factor terpenting dalam pandangan informan penelitian merupakan sebuah kebutuhan yang perlu untuk dipenuhi karena menjadi salah satu sumber motivasi kerja dalam diri pegawai sebagai bentuk tanggung jawab kepada keluarga dan pemenuhan hidup manusia, sehingga hal-hal yang menyangkut *kebutuhan Fisiologi* sebagai pemenuhan kebutuhan manusia secara dasar dan menjadi tanggung jawab setiap orang, sehingga seorang pegawai mempunyai tanggung jawab dasar yang menjadikan motivasi terbesarnya untuk bekerja, dibalik pengabdianya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat .

Kebutuhan Keamanan (Safety and Scurity Need)

Ketika kebutuhan fisiologis telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan akan keamanan. Diantaranya; physical security (aman dari kejahatan dan agresi), security of employment (keselamatan kerja), security of revenues and resources (keamanan sumber daya), moral and physiological security (keamanan fisiologis), familial security (keamanan keluarga), security of health (keamanan kesehatan), dan security of personal property against crime (keamanan kekayaan pribadi dari kejahatan).

Sebagai seorang manusia sangat tidak mungkin terlepas kecemasan dengan berbagai alasan, bahwa keselamatan merupakan satu bagian terpenting dalam hidup setiap manusia dalam hal ini tentunya adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Mamuju Utara, juga mengharapakan rasa aman dari keadaan di luar dari prediksi manusia, karna hal inilah maka *safety and security need* menjadi salah satu Motivasi kerja oleh pegawai negeri sipil khususnya di Badan pemberdayaan Masyarakat Mamuju utara

Karena adanya kebutuhan inilah maka dibuat aturan, undang - undang, mengembangkan kepercayaan, membuat sistem asuransi, pensiun, dan sebagainya. Sama halnya dengan basic needs, kalau safety needs ini terlalu lama dan banyak tidak terpenuhi maka pandangan seseorang tentang dunianya bisa terpengaruh dan pada gilirannya pun perilakunya akan cenderung ke arah negatif

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa pemenuhan kebutuhan untuk akan rasa aman (*Safety and Scurity Need*) harus didasari pada sebuah pertimbangan yang kemudian disadari betapa pentingnya sebuah kebutuhan akan rasa aman, peningkatan kebutuhan ini di dasari juga karna keadaan biologis manusia yang dalam posisi dimana kita harus mempersiapkan segala sesuatu yang sekiranya nanti dibutuhkan, karna manusiawi apabila manusia berfikir untuk mempersiapkan diri dari segala kemungkinan yang ada, bila dasar penilaian untuk dapat memenuhi kebutuhan Rasa aman dari resiko yang mungkin nanti akan terjadi, melihat kepentingan seluruh pegawai, melihat kecendrungan tersebut maka pegawai akan memberikan pandangan bahwa kebutuhan akan rasa aman bukan menjadi sebuah prioritas utama sebagai sumber motivasi kerja didalam pengabdianya sebagai aparatur pemerintah. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Moh Sarjan (Kabid Teknis) pada Kantor BPPMD Mamuju Utara, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Pegawai Negeri sipil sudah di mempunyai jaminan kesehatan (asker yang sekarang berganti nama menjadi BPJS Kesehatan) sehingga kebutuhan ini sudah tercover dalam potongan yang dipotong setiap bulannya di gaji yang sudah di terima, sehingga untuk jaminan kesehatan PNS tidak perlu lagi dikhawatirkan”. (Wawancara, 5 November 2015).

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian di atas, menyiratkan sebuah makna bahwa untuk mendapatkan pengakuan dari atasan atau sesama pegawai lainnya sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk Rasa aman yang diberikan harus didasari dengan mengutamakan sifat-sifat positif yang ada dalam diri setiap individu pegawai sehingga timbul penilaian kebutuhan untuk terjamin dari biaya rumah sakit dan jaminan kesehatan, tersebut terpenuhi karena adanya potongan langsung oleh bendahara untuk biaya kesehatan pegawai dan bertanggung, Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh andi Lukman (Staf) pada kantor BPPMD Mamuju Utara, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Dengan adanya jaminan kesehatan Askes atau BPJS Kesehatan pegawai negri sipil sudah bisa merasakan jamina kesehatan diri dan keluarga di tanggung sesuai golongan dan kepangkatan dan ini cukup aman dan terkendali karna saya juga pernah merasakan begitu terbantunya biaya kesehatan karna adanya askes atau Bpjs kesehatan”.(Wawancara, 5 November 2015).

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut di atas, menggambarkan bahwa bila setiap pegawai memiliki sudah memiliki jamina kesehatan yang sudah langsung tercover semenjak pegawai tersebut menjadi pegawai negri sipil.

Keseluruhan hasil wawancara dengan informan, maka peneliti memberikan kesimpulan tentang teori kebutuhan Abraham Moslow yang mengemukakan bahwa dalam kepribadian individu terdapat tiga kebutuhan yang diantaranya adalah Kebutuhan untuk Rasa aman (Safety and Scurity Need), sesuai dengan fakta yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini bahwa Kebutuhan akan rasa aman dari kesehatan, kecelakaan kerja di tanggung

oleh pemerintah untuk menjadi motivasi kerja, dimana pegawai termotivasi untuk menjadi PNS karna menurut aturan yang berlaku bahwa semua warga Negara di pelihara oleh Negara , sehingga untuk menjadi PNS setiap orang tidak mempunyai kesempatan yang sama sehingga untuk kebutuhan ini merupakan kebutuhan tambahan yang harus di penuhi dengan cara meberja dengan baik dan sesuai aturan yang berlaku sebagai pegawai di badan pemberdayaan masyarakat desa kabupaten mamuju Utara.

Kebutuhan Sosial, Pergaulan (Affiliation or Acceptance Need)

Setelah kebutuhan Fisologi dan kebutuhan Safety and security Need terpenuhi dalam kehidupan sehari hari dari seorang individu manusia khususnya pegawai BPPMD juga sekiranya perlu membutuhkan teman perorangan untuk dekat dan berkawan dengan orang lain, kebutuhan ini mengarah pada tingkah laku sebagai wujud dari bentuk kebutuhan sosial. Salah satunya ialah pegawai ingin selalu menjalin hubungan yang harmonis ditempat kerjanya baik dengan sesama pegawai lainnya maupun dengan atasan sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif pada pencapaian tujuan BPPMD sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anhar,SE (Sekertaris) pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Mamuju Utara, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Sebagai atasan saya selalu menjaga hubungan baik dan selalu berkomunikasi dengan Teman di kantor BPPMD sebab tanpa adanya kerjasama dan hubungan yang baik maka akan sulit dapat mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas”. (Wawancara, 9 November 2015).

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian mencerminkan adanya keinginan informan untuk menjalin hubungan

kerjasama yang harmonis dengan sesama pegawai lainnya selama kerjasama yang terjalin dalam pelaksanaan tugas tersebut tidak melanggar aturan kerja dan aturan kepegawaian yang telah ditetapkan. Keinginan informan untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik tersebut menandakan adanya keinginan untuk bersosialisasi dibalik pengabdianannya sebagai abdi negara yang bertugas memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sebagai salah satu sumber motivasi kerja pada Kantor BPPMD Kabupaten Mamuju Utara. Tanpa adanya harmonisasi hubungan kerjasama baik diantara sesama pegawai ataupun antara pegawai dengan atasan maka akan sulit bagi Pegawai BPPMD Kabupaten Mamuju Utara mewujudkan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan visi dan misinya, disebabkan karena pencapaian tujuan Pemerintah sangat ditentukan oleh adanya sebuah tim kerja atau kekompakan pegawai yang terjalin dengan baik untuk menuju suatu tujuan bersama dalam pelaksanaan tugas masing-masing yang diemban di Kantor BPPMD Mamuju Utara.

Hubungan kerja yang baik juga akan menjadi salah satu motivasi untuk pegawai dalam menambah percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan sehari-hari, hal ini di dukung oleh komunikasi yang baik, rasa percaya akan pertemanan, dan keyakinan dalam berhubungan social , seperti pada wawancara dengan Sayamsudin.S.Sos (Kabid) Berikut ini :

“Sudah seharusnya kita sebagai pegawai di kantor BPMPD selalu menjaga komunikasi yang baik dan selalu perkataan dan tingkah laku sehingga sikap saling menghargai merupakan factor utama dalam sebuah hubungan kerja yang baik serta meningkatkan kepercayaan diri pegawai (Wawancara, 10 November 2015).

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian di atas, kembali mempertegas bahwa salah satu sumber motivasi kerja pegawai BPPMD kabupaten

mamuju utara, begitu harmonis karna sikap saling menjaga perilaku dan sikap serta ucapan (etika) yang sekiranya dapat menyinggung perasaan hati pegawai yang lain, perasaan di terima sebagai teman dalam berbagi masalah dan probematika, dengan demikian akan timbul perasaan perasaan di merasa hormat, yang dengan perilaku seperti ini, menurut Abraham Moslow pemecahan masalah di luar diri mereka, termasuk membantu orang lain dan mencari solusi terhadap permasalahan di lingkungan luar mereka. Orang-orang seperti ini sering termotivasi oleh tanggung jawab pribadi dan etika.

Kebutuhan penghargaan (Esteem Need).

Kebutuhan untuk dihargai, dihormati dan berprestasi adalah bagian dari pengembangan diri pegawai yang harus di lakukan dengan baik oleh pegawai, salah satunya di contohkan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat karena merasakan adanya balas jasa dari masyarakat terhadap pelayanan yang baik, Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hj. Najuijah (Kepegawaian) pada Kantor BPPMD Kabupaten Mamuju Utara , dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Sudah pasti kami sebagai pegawai menginginkan sikap saling hormat menghormati dalam lingkungan kerja, agar tercipta suasana yang harmonis , sehingga pegawai merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, karna sesuatu yang nyaman akan membuat semangat yang tinggi, karna semangat tersebut maka target capaian dalam melaksanakan pekerjaan bisa terselesaikan sesuai waktu dan dengan demikian dengan akan menciptakan prestasi kerja untuk menunjang karir kami”. (Wawancara, 11 November 2015).

Hasil penelitian wawancara penulis dengan informan penelitian di atas, menggambarkan bahwa informan penelitian menilai bahwa kebutuhan untuk

mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja di mulai dari rasa nyaman pada saat beraktifitas di kanto, itu menjadi penting bagi setiap pegawai sebagai bentuk perhatian atasan atas pencapaian prestasi kerja pegawai sesuai dengan keahliannya. Kebutuhan ini menjadi tuntutan pegawai sebagai salah satu sumber motivasi kerja. Dari petikan wawancara tersebut, penulis memaknai bahwa kebutuhan akan rasa ingin di hormati sangat dibutuhkan oleh sebagian informan penelitian karena bersentuhan dengan kenyamanan kerja, kehormatan diri, reputasi dan prestasi pegawai sehingga akan jadi pemicu terhadap prestasi kerja pegawai dalam memberikan kinerja terbaiknya kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas yang di embanya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Abd.Aziz S.Sos, MMA (Kasubid) pada Kantor BPPMD Mamuju Utara, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“Adanya dorongan kebutuhan untuk mendapatkan apresiaisi dari hasil kerja atau kenaikan golongan, menjadi pemicu agar bisa bekerja dengan lebih baik sehingga apa yang dihasilkan dapat membawa keberhasilan dengan diberikannya penghargaan berupa promosi dari atasan atas prestasi kerja yang telah dicapai”.(wawancara, 11 November 2015).

Hasi lwawancara penulis dengan informan penelitian diatas, memberikan penggambaran bahwa kebutuhan untuk berkuasa atau mempengaruhi orang lain yang dibutuhkan oleh pegawai pada pangkat, golongan dan jabatan struktural tertentu adalah kebutuhan akan promosi untuk menduduki jabatan pada tingkat level eselon yang lebih tinggi karena pegawai merasa pencapaian prestasi kerja yang diberikan kepada instansi selama ini layak dinilai dengan adanya promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

Promosi jabatan akan efektif sebagai salah satu sumber motivasi kerja pada diri

seluruh pegawai yang ada pada Kantor BPPMD Kabupaten mamuju Utara, apabila dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan prosedur yang sebenarnya menjadi tolak ukur penilaian sehingga pegawai merasakan adanya unsur keadilan didalam pemenuhan kebutuhan untuk menghargai hasil kerja pegawai dengan masa kerja sesuai golongan.

Bila promosi dilakukan secara obyektif sesuai dengan ketentuan dan prosedur maka setiap pegawai merasa akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat memenuhi kebutuhan penghargaan dibalik pengabdian mereka sebagai seorang Pegawai negeri sipil karena merasakan adanya transparansi dan keadilan dari atasan kepada setiap bawahan untuk mendapatkan tingkatan kebutuhan tersebut. Namun sebaliknya jika dilaksanakan tidak dengan obyektif dan sesuai ketentuan dan prosedur maka akan menimbulkan persaingan yang tidak sehat diantara sesama pegawai dan pegawai juga akan merasa kebutuhan penghargaan tidak menjadi penting bagi dirinya karena sulitnya mendapatkan kebutuhan tersebut bila tidak memiliki akses kedekatan terhadap atasan.

Kebutuhan Mengaktualisasikan Diri, keterampilan dan Potensi (Self Actualization).

Kebutuhan mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja sangat penting di lakukan untuk menunjukan prestasi kerja hal ini dijadikan sebagai salah satu sumber motivasi kerja karena mampu mendorong pegawai untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan kemampuannya, serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri sesuai dengan apa yang ditugaskan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wahyudin, S.sos, (Program) pada Kantor BPPMD Kabupaten Mamuju Utara, sebagai berikut:

"Setiap orang menginginkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dengan tambahan pengetahuan dan keterampilan, akan meningkatkan kualitas SDM yang ada sehingga pegawai tersebut dapat pengakuan bahwa kemampuan kerjanya patut diperhitungkan". (wawancara, 16 November 2015).

Hasil dari wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut di atas, menunjukkan bahwa informan penelitian menilai bahwa setiap pegawai perlu untuk meningkatkan pengetahuan baik itu melalui pelatihan maupun melalui pendidikan yang ditunjang dengan hubungan baik sesama pegawai dengan begitu akan lebih mudah untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain. Kebutuhan ini pula akan mendukung perjalanan karirnya sebagai seorang pegawai negeri sipil dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Kebutuhan untuk berprestasi menjadi sesuatu hal yang penting sebagai sumber motivasi kerja disebabkan karena dengan adanya pengakuan dari atasan ataupun sesama rekan kerja atas kinerja pegawai yang merupakan dorongan dari luar, maka pegawai yang bersangkutan akan terus termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan mengembangkan segala potensi yang dimilikinya untuk bekerja secara kreativitas, penuh ekspresi serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas yang merupakan dorongan dari dalam diri pegawai.

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan sebuah kebutuhan yang perlu untuk dipenuhi karena menjadi salah satu sumber motivasi kerja dalam diri pegawai dibalik pengabdianya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Dengan adanya pengakuan dari atasan ataupun sesama pegawai lainnya, maka

secara psikologis pegawai akan terpacu untuk terus termotivasi meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerjanya dengan berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tugas dengan kreativitas kerja yang tinggi sebagai bentuk pengembangan potensi diri pegawai pada pelaksanaan tugas-tugasnya dengan ketentuan pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi ini didasari pada sebuah penilaian yang obyektif sehingga menimbulkan rasa keadilan didalam diri seluruh pegawai yang ada pada Kantor BPPMD kabupaten Mamuju Utara.

Pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi harus didasari pada sebuah penilaian yang obyektif bukan atas dasar keinginan ataupun hubungan kekeluargaan antara atasan dengan pegawai yang bersangkutan. Adanya unsur obyektifitas dalam menilai prestasi kerja pegawai yang layak mendapatkan pengakuan atas prestasi kerjanya akan dapat memacu motivasi kerja seluruh Pegawai di Kantor BPPMD Kabupaten Mamuju Utara untuk mau memacu diri bekerja dengan penuh kreativitas, dengan mengembangkan segala potensi diri yang dimiliki agar dapat memenuhi kebutuhan berprestasi tersebut sebagai bentuk tataran kebutuhan tertinggi dibalik pengabdian pegawai sebagai abdi masyarakat didalam pelaksanaan tugas-tugasnya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Bila dasar penilaian untuk dapat memenuhi kebutuhan berprestasi tidak didasari atas dasar-dasar penilaian yang obyektif atau lebih mengarah kepada hubungan kekeluargaan maka terkesan pemenuhan kebutuhan ini tidak melihat kepentingan seluruh pegawai dan pegawai akan cenderung menghalalkan segala macam cara melalui sebuah kompetensi yang tidak sehat untuk dapat memenuhi kebutuhan berprestasi tersebut. Jika kondisi itu yang terjadi, maka pegawai akan memberikan

pandangan bahwa kebutuhan untuk berprestasi bukan menjadi sebuah prioritas utama sebagai sumber motivasi kerja didalam pengabdianya sebagai aparatur pemerintah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Analisis Motivasi Aparatur Pemerintah di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Mamuju Utara sudah baik, hal ini di indikasikan melalui 5 aspek motivasi kerja yakni Kebutuhan fisiologi, rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan Penghargaan, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri, selama ini pegawai sudah termotivasi bekerja dengan baik melayani masyarakat sebab adanya sebuah keinginan memenuhi kebutuhannya berprestasi untuk mendapatkan pengakuan baik dari atasan maupun sesama rekan kerja dan daeri dalam diri peagawai itu sendiri. Begitu pula dengan indikator Kebutuhan mengaktualisasikan diri, sebagian pegawai termotivasi bekerja dan menambah pengetahuan untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi dibalik pengabdianya sebagai abdi masyarakat namun untuk sebagain besar pegawai kebutuhan akan sosial bukan merupakan motivasi untuk meningkatkan kinerja, serta Kebutuhan fisiologi dan kebutuhan akan rasa aman, sudah berjalan dengan baik sebab selama ini hubungan kerjasama sudah harmonis untuk mencapai tujuan seiring dengan peningkatan kualitas pelayanan public dari kantor BPPMD Kabupaten Mamuju.

Rekomendasi

Dari beberapa kesimpulan yang telah penulis paparkan diatas, maka penulis merekomendasikan beberapa hal pokok

khususnya untuk pimpinan BPPMD Kabupaten Mamuju Utara dalam hal ini Pimpinan perlu memperhatikan Pegawai melalui upaya pemenuhan kebutuhan sebagai berikut:

- a. Sebaiknya memberikan ruang untuk mengaktulisasikan diri dengan mengembangkan dan mengabdikan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas sehingga dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki oleh setiap pegawai melalui pelatihan – pelatihan dan beasiwa melanjutkan studi.
- b. Sebaiknya memberikan Penghargaan dan memberikan usulan promosi jabatan ataupun mutasi jabatan serta kesempatan kepada semua pegawai untuk menciptakan motivasi kerja yang lebih baik lagi dengan di buktikan dengan prestasi kerja.
- c. Sebaiknya meningkatkan hubungan kerja yang lebih kepada peningkatan kinerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing sehingga dapat lebih mendorong percepatan pencapaian tujuan institusi.
- d. Menambah Jumlah Staff atau Pegawai yang mempunyai SDM yang memadai sehingga semua hal yang menjadi harapan dari Visi misi dapat tercapai.

UCAPAN TERIMAKASI

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan artikel ini. Penulis mengakui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini telah mendapat banyak bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama Ketua Tim Pembimbing, Dr.Syahrudin Hatab,M.Si. dan Anggota Tim Pembimbing Dr. H. Sastro M,M.Si. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya penelitian yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- Arief, Suryanto., 2001. *Administrasi Kinerja Kepegawaian*. Rasda Karya, Bandung.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Heijrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, cetakan kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Refika Aditama, Jakarta.
- Nawawi, H. Handari., 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. UGM Press, Yogyakarta.
- Siagian P.Sondang, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta
- Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang dititik beratkan pada Daerah Kabupaten dan Kota
- UU N0.32 Tahun 2004 *tentang Pemerintahan Daerah yang ditetapkan sebagai sasaran pembangunan*